

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

**Ryan Al Gazali Anwar, Romansyah Sahabuddin, Abdi Akbar Idris,
Burhanuddin, Uhud Darmawan Natsir**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: algazali.gg11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Dengan jumlah yang sampel 76 responden. Data yang dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan olah data SPSS untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian ini telah dibuktikan pada variable Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation simultaneously positively and significantly on the performance of employees of the Polewali Mandar District Regional Office. This type of research uses quantitative research. Data collection was carried out using the questionnaire method. With a sample number of 76 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS data processing to prove the hypothesis. The results of this study have been proven in the variables Leadership style (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance, work motivation (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance, work motivation. Leadership style and work motivation simultaneously affect the performance of employees of the Polewali Mandar District Regional Office.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Organisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan manusia, maka pelaksanaan hirarki mempunyai modal dan inovasi yang sangat besar, mengingat betapa modernnya inovasi tersebut, tanpa bantuan manusia sebagai aset maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk mengarahkan ke arah yang benar.

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor komunikasi, faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, dan faktor lingkungan kerja. Dalam menjalankan operasinya, setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya agar mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuannya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dapat memberikan dampak positif secara tidak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga berkontribusi secara keseluruhan pada perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Pegawai yang berkinerja baik menjadi aset berharga untuk mencapai tujuan dan pertumbuhan perusahaan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak langsung pada motivasi dan kinerja pegawai. Kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan kinerja pegawai. Keselarasan ini merupakan faktor kunci dalam mencapai efektivitas organisasional. Motivasi kerja melakukan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memahami dan merangsang motivasi karyawan dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Menurut (Melayu SP Hasibuan, 2014: 143) Motivasi adalah susunan dorongan utama yang menimbulkan kepuasan dalam diri seseorang sehingga perlu bekerjasama, dengan bekerja yang baik dan berkoordinasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan (leadership) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Menurut Irham Fahmi (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit. Kinerja dengan memfokuskan perhatian pada hasil yang sesuai dengan standar organisasi, suatu organisasi dapat lebih mudah mengevaluasi kinerja dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Kinerja merupakan sebagai gambaran pencapaian kegiatan terhadap tujuan organisasi, organisasi dapat lebih baik mengelola dan mengarahkan sumber daya mereka untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Evaluasi kinerja yang baik juga dapat memberikan wawasan penting untuk perbaikan dan peningkatan berkelanjutan.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, membimbing, dan mempengaruhi anggotanya untuk bekerja secara baik, terutama dalam proses pengambilan keputusan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan tidak jarang dipengaruhi oleh cara berkomunikasi, mengontrol ataupun mengawasi yang tergantung pada situasi yang dihadapi pimpinan.

Motivasi kerja dalam diri pegawai dipengaruhi oleh keinginan pribadi (pemenuhan kebutuhan) dan tujuan organisasi sehingga tiap individunya selalu berusaha untuk memenuhinya. Motivasi kerja pegawai saat ini didukung dengan diberikannya kepercayaan oleh atasan terhadap pegawai untuk melaksanakan tugasnya, adanya perhatian dari atasan terhadap bawahan serta dukungan dari rekan sejawat menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai bisa efektif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dikantor daerah kabupaten polewali mandar menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan

pekerjaanya sesuai dengan tupoksinya, kurangnya komunikasi antar pegawai dan pemimpin, menurunnya hasil kerja pegawai. Situasi tersebut menunjukkan adanya potensi masalah dalam kinerja pegawai yang mungkin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi. Kajian mendalam terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Dengan pemahaman yang lebih baik, pemimpin dapat mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki situasi dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

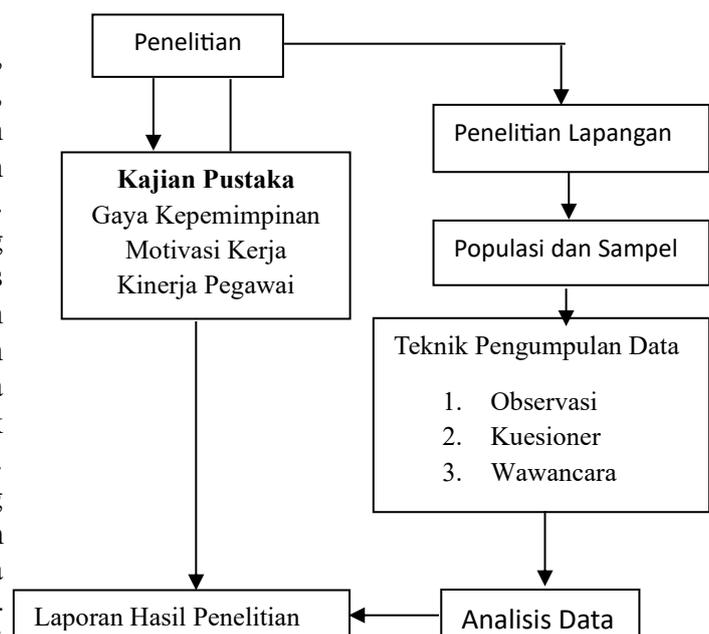
Sehingga diharapkan penelitian ini, sejalan dengan penelitian (Samti Nursam, 2019) yang di mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang senantiasa memberikan arahan secara jelas kepada pegawainya tentang apa yang akan dilakukan sehingga mudah dipahami dalam menjangkau tercapainya tujuan organisasi serta mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Diharapkan pemimpin menjadi seorang yang lebih tegas dan peduli untuk meningkatkan kepercayaan terhadap bawahannya. Adanya hubungan emosional yang baik serta pikiran-pikiran positif antara pemimpin dan pegawai juga diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya prasangka yang tidak berdasar. Motivasi kerja hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai. Hal ini karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Sehingga dengan hal tersebut diharapkan kepada pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Pegawai yang merasa tidak termotivasi terkadang menganggap bahwa apa yang dikerjakan kurang diperhatikan ataupun kurang apresiasi atau bisa juga karena ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikannya sendiri. Sehingga untuk dapat memotivasi dirinya, dalam kondisi ini organisasi perlu lebih memperhatikan motivasi kerja kepada para pegawainya seperti memberikan saran dan apresiasi atas hasil kerja yang dilakukannya, dan juga memberikan

wewenang dalam mengambil keputusan yang bisa dipertanggung jawabkan.

2. METODE

Tujuan penelitian dibutuhkan desain suatu penelitian yang tepat untuk desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tersebut. Desain penelitian yaitu suatu perencanaan, struktur penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan yang ada.

Penelitian ini membutuhkan gambaran pada desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian



Gambar 1 Skema Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder Populasi dalam penelitian ini berjumlah 322 orang dengan jumlah sampel 76 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, kuesioner dan wawancara. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independent Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2), Variabel dependent Kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda Data dianalisis menggunakan metode dengan bantuan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

a. Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.912	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0.852	6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.921	8	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dapat dilihat dengan menggunakan metode Cronbach Alpha pada variable Gaya Kepemimpinan dengan nilai sebesar 0,912, dan variable Motivasi Kerja sebesar 0,852 sedangkan variable kinerja Pegawai sebesar 0,921. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6 dapat di simpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan Reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

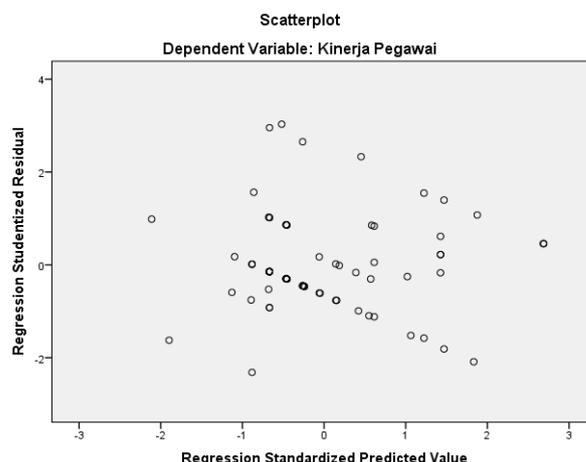
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.5691159
Most Extreme Differences	Absolute	0.15
	Positive	0.15
	Negative	-0.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.31
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.065
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data yang diolah,2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menggunakan metode *one sample kolmogrov smirnow* dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,065 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara Normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2013

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat dari scatterplots diperoleh titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dengan sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.364	4.372		1.472	.145
	Gaya Kepemimpinan	.414	.081	.484	5.114	.000
	Motivasi Kerja	.393	.130	.287	3.033	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil pada tabel diatas yang telah di peroleh dari koefisienregresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=6,364+0,414X_1+0,393X_2$$

a. = Nilai Konstanta sebesar 6,364 berarti bahwa nilai konstanta, ketika gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja konstan, maka nilai kinerjanya sebesar 6,364.

b_1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,414 menyatakan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar akan meningkat sebesar 0,414 satuan.

b_2 = Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,393 menyatakan bahwa apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar akan meningkat sebesar 0,393 satuan.

3.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial

Tabel 4 Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.364	4.323		1.472	.145
Gaya Kepemimpinan	.414	.081	.484	5.114	.000
Motivasi Kerja	.393	.130	.287	3.033	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah,

2023

Sebelum menentukan hipotesis maka terlebih dahulu dapat dilihat Hasil dari setiap variabel sebagai berikut:

a. Uji t Gaya Kepemimpinan

Hasil dari uji di antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t-hitung sebesar $5,114 > 1,993$ t-tabel dan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dinyatakan

bahwa yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Uji t Motivasi kerja

Hasil dari uji t antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dimenunjukkan dengan nilai t-hitung 3,033 lebih besar dari t-tabel 1,993 dan nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Uji f (Uji Simultan)

Tabel 5 Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	281.750	2	140.875	20.774	.000 ^b
Residual	495.027	73	6.781		
Total	776.776	75			

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas pada uji f (simultan) nilai diperoleh sebesar 20,774 sedangkan pada F-tabel diperoleh nilai dari $df_1 (k-1)$ dan $df_2 (n-k)$ atau $76-2-1=73$ pada tabel F yang menghasilkan nilai F-tabel sebesar 3,12. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 20,774 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel 3,12 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar.

Arep dan Tanjung (2002:235) mengartikan bahwa "Kepemimpinan" adalah kapasitas individu untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain atau berbagai jaringan untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengatasi bawahannya, Selain itu seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan bawahannya untuk bekerja dengan baik. Maka ketika pemimpin dan bawahannya sudah bekerja dengan baik, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai.

Penelitian ini menunjukkan konsistensi dalam variable bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa dari penelitian Puspitasari dan Dahlia (2020) serta Pertiwi dan Gordi (2019) memberikan dukungan tambahan terhadap pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Integrasi pada penelitian ini dapat memperkuat pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, memberikan dasar yang kuat untuk strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif dalam konteks organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar.

Motivasi merupakan membawa peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas di lingkungan kerja. suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, seseorang untuk bekerja dengan semangat dapat membantu mencapai tujuan bekerjasama, bekerja secara efektif dan memberikan gagasan ide dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan kantor.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan konsistensi dalam menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Puspitasari dan Dahlia (2020), Kusumayanti, Ratnasari,

dan Hakim (2020), serta Kustrianingsih, Minarsih, dan Hasiolan (2016).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai kantor daerah Kabupaten Polewali Mandar. Selain itu, pengujian F dengan nilai sebesar 20.774 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

dapat disimpulkan bahwa penelitian mendukung yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor daerah Kabupaten Polewali Mandar.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar.
- c. Secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai kantor daerah kabupaten polewali mandar.

4.2 Saran

- a) Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai. Hal ini karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih

baik. Sehingga dengan hal tersebut diharapkan kepada pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Pegawai yang merasa tidak termotivasi terkadang menganggap bahwa apa yang dikerjakan kurang diperhatikan ataupun kurang apresiasi atau bisa juga karena ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikannya sendiri.

- b) Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang senantiasa memberikan arahan secara jelas kepada pegawainya tentang apa yang akan dilakukan sehingga mudah dipahami dalam menjuang tercapainya tujuan organisasi serta mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. diharapkan pemimpin menjadi seorang yang lebih tegas dan peduli untuk meningkatkan kepercayaan terhadap bawahnya.
- c) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih tinggi serta penambahan variabel tambahan dapat memerlukan sumber daya yang lebih besar. Oleh karena itu, peneliti perlu mempertimbangkan keseimbangan antara keinginan untuk akurasi dan kompleksitas dengan keterbatasan sumber daya yang tersedia.

dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No. 3, Juli. Bali: Universitas Pendidikan Nasional.

Rivai, Veithzal. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta Rajawali Pers.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Puspitasari, Ayu Dwi. 2020. Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol. 17, No. 1, Hal. 81 – 93, Maret. Jakarta: Universitas Trilogi.
- Pertiwi, Indah. Gorda, A. A. N Oka Suryadinata. 2019. *Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi*